

Gute Pflege ermöglichen – Pflegekräfte halten und zurückgewinnen

World-Café // Gruppe 2
„Wiedereinstiegskurse und
notwendige Rahmung“

Wie müssen Wiedereinstiegskurse ausgestaltet sein?

Wie kann eine positive Perspektive glaubhaft vermittelt werden, so dass Pflegekräfte nicht wieder aussteigen?

Kann garantiert werden, dass Wiedereinsteigende nur zusätzlich eingestellt werden?

Welche Möglichkeiten bietet die (sukzessive) Einführung einer bedarfsorientierten Personalbemessung auf betrieblicher Ebene?

... Rahmenbedingungen

Weiterbildungs-Teilzeitangebote

Zeiten der Wiedereinstiegsurse **familienfreundlich** gestalten

Kinderbetreuung während der Weiterbildung

Wiedereinstieg nach Elternzeit: **Schon vor Familienphase** ansprechen, Weiterbildung in dieser Phase möglich

Mehrsprachige Angebote, die Perspektive von Migrant*innen berücksichtigen

Freistellung

Kostenfreie Angebote, arbeitgeberfinanziert o.ä. – ein Werbemittel!

Zeitangebote vor dem Hintergrund der Rentenfähigkeit betrachten – „**Rentenfalle**“ Teilzeit

... inhaltlich

„Lernen lernen“

Fachliche Auffrischung

... zu beteiligende Personengruppen

Wiedereinstieg in die Weiterbildung „**Praxisanleitung**“ und in dessen jährliche Pflichtfortbildung integrieren/thematisieren – gute Einarbeitung garantieren – **Zeiten dafür einplanen im Betrieb**

Führungskräfte einbeziehen in Einarbeitung, sensible Kommunikation, klare Strukturen, Verantwortlichkeiten vermitteln

... im Betrieb

Angebote auf bestimmte Fachbereiche zuschneiden, ggfs. **Rotation**

Alterssensibilität beim Wiedereinstieg

Patenschaftsmodell auf der gleichen Ebene – Freistellung dafür!

Begleitung durch **Personalabteilung**

Überforderungssituationen für alle vermeiden!

Arbeitskreise bilden in den Betrieben, Pflege soll selbst entscheiden, was sie braucht, **Zeit dafür einräumen** – während der Arbeitszeit!

Niedrigschwellige Angebote, z.B. whatsapp

Projektmöglichkeiten schaffen!

Raum schaffen, personelle und finanzielle Ressourcen, nicht im Alltagsbetrieb der Betriebe zu gewährleisten

... positive Perspektive, glaubhafte Veränderungen

Evaluationsgespräche, Gesicht der Station, **zeigen, dass Einstieg funktioniert**, z.B. auf social media, storytelling – echt!

Erwartungen dürfen nicht überschwappen, enttäuschungsresistent machen, erste Zeit überbrücken – irgendwie... **Nichts versprechen, was man nicht halten kann**, auch hier transparent und glaubhaft sein

ACHTUNG: „**Vorzugsbehandlung**“ für Wiedereinsteigende gut kommunizieren, transparent bleiben

Identifikation schaffen mit dem, was man tut; **kleine, sichtbare Veränderungen**, z.B. besondere Dienstkleidung, Frühstück veranstalten, Teamgefühl schaffen – „**es passiert etwas**“, guter Draht zur PDL nötig, jede*n Einzelne*n abholen

Gesundheitsförderung ausweiten

Nur zusätzlich? Sukzessive Personalbemessung einführen?